

Antwoord

van Gedeputeerde Staten op vragen van

M. Çelik (DENK)
(d.d. 24 november 2020)

Nummer
3695

Onderwerp
Arbeidsdiscriminatie

Aan de leden van Provinciale Staten

Toelichting vragensteller

Tijdens de behandeling van de begroting 2021 in de Provinciale Statenvergadering van 11 november 2020 heeft de fractie van DENK een motie ingediend onder de naam "inclusief denken en handelen". Hiermee wilden wij arbeidsdiscriminatie breder onder de aandacht brengen bij de provincie, zodat bij aanbestedingstrajecten maximaal gebruik gemaakt kon worden van de aangepaste aanbestedingswetgeving. De motie is later ingetrokken door mijn fractie, omdat de Gedeputeerde Staten enerzijds aangaf dat dit bestaand beleid was en anderzijds aangaf hier niet aan te willen beginnen omdat het teveel capaciteit zou kosten.

De houding en de beantwoording van de Gedeputeerde Staten heeft bij mijn fractie een vervelend gevoel achtergelaten. Daarnaast is ons nog steeds niet duidelijk op welke wijze de provincie omgaat met arbeidsdiscriminatie, vandaar de onderstaande vragen.

1. *Kan de Gedeputeerde Staten aangeven op welke wijze de provincie de huidige aanbestedingswet naleeft en hoe groot de afdeling is die zich hiermee bezig houdt?*

De provincie Zuid-Holland kent een gecoördineerd inkoopmodel met een scherpe taak- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen de organisatieonderdelen. Iedere dienst, afdeling, team of bureau is zelfstandig verantwoordelijk voor het invullen van haar inkoopbehoefte en het daarbij behorende interne inkoopproces, de uitvoering van het provinciaal inkoopbeleid en het managen van de uitvoering van het project/contract. Ze betreft daar op de juiste momenten de juridische, financiële en inkoopadviseurs bij.

2. *De wet geeft de provincie de mogelijkheid om ook op grond van een "gegronde klacht vanwege discriminatie" bedrijven uit te sluiten van provinciale aanbestedingstrajecten. Maakt de provincie hier gebruik van, zo ja, kunt u nader berichten hoe u dit precies doet en welk resultaat dit heeft opgeleverd, zo nee, waarom niet?*

Per aanbesteding bekijkt de provincie Zuid-Holland wat haalbaar en mogelijk is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten. Daarnaast heeft de provincie Zuid-Holland aandacht voor inclusiviteit van mensen met uiteenlopende culturele en religieuze achtergronden, land van herkomst en seksuele geaardheid, met inachtneming van de aanbestedingsbeginselen. Bij Europese aanbestedingen zal de facultatieve uitsluitingsgrond schending van verplichtingen op het gebied van milieu, sociaal en arbeidsrecht opgenomen worden.

3. *Op welke manier besteedt de provincie aandacht aan “arbeidsdiscriminatie” onder de ambtenaren. Welke trainingen, opleidingen of bijeenkomsten zijn er in de afgelopen 1,5 jaar geweest?*

Er is een viertal onderwerpen waarin acties worden ondernomen om arbeidsdiscriminatie te voorkomen:

1. Waardering van functies en rollen. De waardering van opdrachten wordt door P&O uitgevoerd. Opdrachten worden gewaardeerd volgens de Cao Provincies en het Generiek Functiegebouw Provincies. Bij de waardering wordt het vier-ogen principe gehanteerd om objectieve waardering te garanderen.
2. Screeningfase van werving en selectie van nieuwe medewerkers. Er wordt een nieuw systeem geïmplementeerd, dat bevordert dat sollicitanten worden geselecteerd op werk-gerelateerde criteria en niet op houding en vermeende persoonlijkheidskenmerken. Beoordelingen van de eerste beoordelaars worden vastgelegd zodat hierover ook verantwoording kan worden afgelegd.
3. Een team medewerkers werkt aan de integriteit van de organisatie. Er zijn vertrouwenspersonen aangesteld en er wordt een klachtenprocedure gevolgd bij melding van discriminatie op de werkvloer.
4. Momenteel wordt een verkenning gedaan naar de opgave Inclusief Werken. Daarin wordt onderzocht welke drempels doelgroepen ervaren (bij instroom, op de werkvloer, en bij doorstroom) en hoe deze kunnen worden weggenomen.

Door de PZH Akademie worden geen specifieke trainingen of opleidingen gegeven die ingericht zijn op het thema arbeidsdiscriminatie.

In 2019 heeft het netwerk “PZH Uniek” vijf bijeenkomsten georganiseerd rondom het thema diversiteit en inclusie. Te weten: kennismakingsbijeenkomst ‘Ik ben uniek!’, Workshop ‘De seksen op de werkvloer’, Lezing ‘Levensovertuiging & Arbeidsethos’, Ervaringsles ‘Blinde vlekken & Blinde collega’s’, ‘Week van Diversiteit en Inclusie’ met diverse workshops, lezingen. In 2020 heeft PZH Uniek een evaluatiebijeenkomst gehouden met haar ambassadeurs, en is de lezing ‘Multicultureel Vakmanschap’ gegeven.

4. *Kunt u een voorbeeld meesturen (desnoods AVG-proof) van hoe een aanbestedingsformulier eruit ziet en kunt u aankruisen welke onderdelen zich specifiek richten tot “arbeidsdiscriminatie”?*

De wet- en regelgeving rondom aanbestedingen is veelomvattend en complex. Er worden diverse (Europese) standaarden toegepast. Het is afhankelijk van de aanbestedingsprocedure welke standaarden worden toegepast. Er is geen sprake van één aanbestedingsformulier.

